



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la IEP
San Benito del distrito San Juan de Lurigancho 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Sirley Jarmi Santos Gonzales

ASESOR:

Dr. Oscar Salas Quintos

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del talento humano

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINAS PRELIMINARES

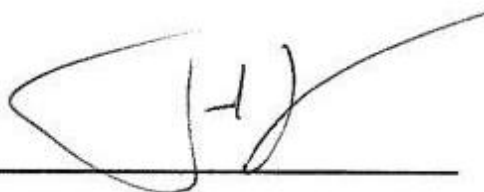
Página del jurado



Dra. Narvaez Aranibar Teresa
Presidente



Mg. Lino Gamarra Edgar
Secretario



Dr. Salas Quintos Oscar
Vocal

Dedicatoria

En primer lugar dedicado a nuestro padre celestial que cada día nos fortalece y nos bendice. De igual modo a mis padres y hermanos, por su comprensión, apoyo, cariño y por todo su esfuerzo que me brindan para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a nuestro padre celestial, por brindarme la fortaleza de culminar este proyecto.

A mis padres y hermanos por el incondicional apoyo que me han dado durante el camino universitario, igualmente a mi asesor, quien me dirigió para elaborar el presente trabajo.

Declaración de autenticidad

Yo, Sirley Jarmi Santos Gonzales, con DNI N° 71029409, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de diciembre del 2017



Sirley Jarmi Santos Gonzales

Presentación

Señores miembros del jurado:

El cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento antes ustedes la Tesis Titulada: **“Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La IEP San Benito Del Distrito San Juan De Lurigancho, 2017”** y comprende los capítulos de introducción. Metodología, resultados, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores De La IEP San Benito Del Distrito San Juan De Lurigancho, 2017., la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Atte.,



Sirley Jarmi Santos Gonzales

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Página del jurado	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaración de autenticidad.....	vi
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
 I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.4. Formulación del problema	11
1.5. Justificación del estudio.....	12
1.6. Hipótesis.....	13
1.7. Objetivos	13
 II. MÉTODO.....	15
2.1. Diseño de investigación.....	16
2.2. Variables, operacionalización	17
2.3. Población y muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..	21
2.5. Métodos de análisis de datos	25
2.6. Aspectos éticos	26
 III. RESULTADOS	27
3.1. Tablas cruzadas	28
 IV. DISCUSIÓN	33
 V. CONCLUSIÓN.....	37
 VI. RECOMENDACIONES.....	39
 VII. REFERENCIAS	41

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos	45
Anexo 2: Base de datos de las variables	49
Anexo 3: Matriz de consistencia	51
Anexo 4: Tabla de especificaciones	52
Anexo 5: Validación de los instrumentos	53
Anexo 6: Detalle de Confiabilidad de los ítems del Instrumento	74
Anexo 7: Evaluación del instrumento con Turnitin	75
Anexo 8: Autorización de la entidad	76

Índice de tablas

TABLA N° 01: Operacionalización de la variable gestión administrativa	19
TABLA N° 02: Operacionalización de la variable desempeño laboral	20
TABLA N° 03: Relación de expertos	22
TABLA N° 04: Validez a juicio de expertos gestión administrativa	23
TABLA N° 05: Validez a juicio de expertos desempeño laboral	23
TABLA N° 06: Confiabilidad instrumento gestión administrativa	24
TABLA N° 07: Confiabilidad instrumento desempeño laboral	25
TABLA N° 08: Gestión administrativa y desempeño laboral	28
TABLA N° 09: Dimensión 1 – planeación y desempeño laboral	29
TABLA N° 10: Dimensión 2 – organización y desempeño laboral	30
TABLA N° 11: Dimensión 3 – dirección y desempeño laboral	31
TABLA N° 12: Dimensión 4 – control y desempeño laboral	32

RESUMEN

La investigación realizada tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la IEP del distrito San Juan de Lurigancho, 2017. La investigación fue de tipo aplicada, nivel de investigación correlacional y de diseño no experimental. Se utilizó como población a 32 colaboradores, de la institución educativa San Benito del distrito San Juan de Lurigancho, para el desarrollo de la investigación se realizó un censo debido a la pequeña población. La validez del instrumento se obtuvo mediante juicio de cinco expertos, utilizamos el programa estadístico SPSS 24.0, para encontrar el coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo un 0,933 de confiabilidad para gestión administrativa y un 0,765 para desempeño laboral. La recolección de datos se obtuvo a través de 2 cuestionarios con 30 ítems con escala de 5 categorías. Finalmente, se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman de 0.764 con un nivel de significancia de 0.00 (bilateral), concluyendo que existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la IEP San Benito del distrito San Juan de Lurigancho, 2017.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The investigation had as objective of the research was to determine if there is a relationship between the administrative management and the work performance of the IEP collaborators of the district of San Juan de Lurigancho, 2017. The type of applied research, the level of correlational research and the design not experimental. A population of 32 collaborators from the San Benito educational institution in the district of San Juan de Lurigancho was used to carry out a census, due to the small population. The validity of the instrument was obtained by trial of five experts, we used the statistical program SPSS 24.0, to find the Cronbach's Alpha coefficient obtaining a 0.933 of reliability for administrative management and a 0.765 for job performance. Data collection was obtained through 2 questionnaires with 30 items with a scale of 5 categories. Finally, the Rho Spearman correlation test of 0.764 was performed with a level of significance of 0.00 (bilateral), concluding that there is a relationship between the administrative management and the work performance of the employees of the San Benito IEP of the San Juan de Lurigancho district, 2017.

Keywords: administrative management, work performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel mundial, la gestión administrativa es considerada un factor muy importante dentro de las organizaciones tanto en el sector público como privado, ya que buscan desarrollarse eficientemente en su rubro empresarial, para que las empresas puedan ser competitivas en el mercado, es necesario estudiar el desempeño laboral de nuestros colaboradores.

A nivel local la gestión administrativa en la mayoría de las instituciones educativas tanto públicas como privadas se maneja de manera empírica, generando en estas deficiencias en el desempeño laboral del personal y como lento desarrollo de las organizaciones.

En el colegio San Benito la gestión administrativa se ha manejado de manera empírica, todo las actividades lo realiza la promotora, se basa en su experiencia sin permitir que otras personas intervengan en las decisiones, si bien es cierto nombra a un personal para que se encargue del área administrativa, sin embargo las decisiones son tomadas por su parte (dueña), distorsionando las funciones. Siempre se ha tenido dificultades en cuanto a las capacitaciones, promotora no invierte en capacitaciones para su personal lo que conlleva que estos sean menos competitivos en el área que desempeñan.

La institución elabora cada año un sistema de gestión, para realizar las diversas actividades programadas, sin embargo estas no se ejecutan, como es el caso del año 2016 y 2017 se tenía planteado contratar a docentes especialistas en las áreas de ciencias y ambiente, personal social, inglés, pero no se ha seguido lo planificado, por lo que se ha considerado que el servicio brindado a nuestros alumnos no es el adecuado, ya que existen constantes quejas y reclamos, por parte de los padres de familia.

Debido a las constantes dificultades administrativas, el año 2017 se ha visto afectado en cuanto al personal, muchos de ellos han visto por conveniente abandonar el puesto de trabajo (14 docentes), ya que la institución, no les brindaba un buen clima laboral y las actividades programadas no se realizaban como se le indicaba al personal, no se le brindaba la información necesaria, lo que generaba malestar y disgusto en ellos.

Por otro lado, debido al constante cambio de docentes y las dificultades administrativas del año 2017, la institución ha tenido una reducción de alumnos en el 2016 se contaba con 192 alumnos tanto en inicial como primaria, y secundaria en el año 2017 se contó con tan solo 170 alumnos, teniendo una pérdida de 22 alumnos, esto se debió al manejo inadecuado de nuestro sistema de gestión. En general la mala gestión administrativa perjudica en el rendimiento laboral de los docentes y malestar al momento de realizar sus actividades diarias.

1.2. Trabajos Previos

Internacionales

Caisa (2014) en su tesis. “La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica Alhice de la ciudad de Ambato”, para adquirir el título profesional de ingeniería en administración de empresas y negocios en la universidad técnica de Ambato, Ecuador, el autor tuvo como objetivo estudiar cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “ALHICE” de la ciudad de Ambato, ésta investigación se basó con fundamentos teóricos de Koontz para la variable de gestión administrativa y se basó en las teoría de Chiavenato para la variable desempeño laboral, el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, nuestra investigación tuvo como población a 35 personas, todos fueron encuestados, debido a que la población es pequeña (muestreo censal). Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario (escala tipo Likert). En los resultados obtenidos se muestra que el 43% de los encuestados manifiesta que nunca se practica un modelo de gestión administrativa en la organización, teniendo deficiencias en el cumplimiento de los objetivos. Una de sus conclusiones fue que el recurso humano se encontró desmotivado al momento de realizar sus actividades. Como recomendación el autor indicó que se debe capacitar al personal y brindar cursos motivacionales para mejorar el rendimiento laboral y lograr el desarrollo de la empresa. Con respecto al objetivo general, cuyo finalidad fue cómo influye la gestión administrativa en el desempeño laboral en la empresa metalmecánica “ALHICE” de la ciudad de Ambato, la prueba estadística Rho Spearman fue de $Rho = 0.722$, con un nivel de significancia bilateral de 0.000 indicando que existe relación perfecta entre ambas variables de estudio.

Esta investigación fue relevante debido a que ayudó a tener una mejor comprensión en cuanto a la definición sobre gestión administrativa y desempeño laboral ya que en nuestra investigación estamos trabajando con el mismo autor (Chiavenato. I).

Tigua (2015) en su tesis. “Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo 2015”, para adquirir el título profesional de ingeniería en administración de empresas y negocios en la universidad estatal de Quevedo, Ecuador, el objetivo general de la investigación fue analizar la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Benemérito Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Quevedo periodo 2015, para la elaboración de la investigación se trabajó con los teóricos Griffin para a variable gestión administrativa y Rodríguez para la variable desempeño laboral, el tipo de investigación fue descriptivo de diseño no experimental, para el desarrollo de esta investigación tuvo un población de 51 personas donde se empleó la técnica de encuesta y todos fueron encuestados debido a que la población es pequeña. La técnica para recolectar datos fue la encuesta y la entrevista. El trabajo de investigación tuvo como resultado que el 71% de encuestados indica que el personal administrativo si les comunica las decisiones tomadas y un 29% indica no conocer acerca de las decisiones tomadas por el personal administrativo. El autor concluyó que el cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo mantiene una buena relación entre el personal operativo y administrativo, teniendo como prueba estadística Rho Spearman, $Rho = 0.728$, con un Sig Bilateral = 0.000, lo que indica que la relación entre ambas variables es moderada.

Este antecedente ayudó al trabajo de investigación a dar más consistencia, ya que mencionó que existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral.

Veintimilla (2016) en su tesis. “la gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarias que laboran en la empresa agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje”, para adquirir el título de licenciada secretariado ejecutivo computarizado, el autor tuvo como objetivo general determinar la Gestión Administrativa para el buen desempeño laboral de las secretarias en la empresa Agrícola Prieto S.A., para la elaboración de su investigación Veintimilla

se basó en las teorías de Delgado S. para la primera variable (gestión administrativa) y Alles M. para la segunda variable (desempeño laboral). La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, para llevar a cabo el desarrollo de la investigación el autor tuvo como población a 345 personas entre directivos, personal administrativo, secretaria y usuarios y tuvo como muestra a 144 personas, para recolectar datos se hizo uso de los instrumentos la encuesta como también la entrevista. Se obtuvo los siguientes resultados, el 50% de los encuestados mencionó que a veces participa en la organización de los eventos que realiza la empresa, mientras que el 33% menciona que participa y un 17% si lo hace. Una de las conclusiones que el autor encontró en su investigación fue que si existe relación entre ambas variables de estudio (gestión administrativa y desempeño laboral).

El aporte que nos otorgó el presente antecedente fue muy relevante ya que se tomó parte del cuestionario para el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

Antecedentes nacionales:

Moya y Upiachihua (2016) en su tesis. “Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química Suiza – Trujillo primer semestre del año 2016.”, para adquirir el título profesional de licenciatura en administración, Moya tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño de la fuerza de ventas en la empresa Química Suiza Trujillo, en el Primer Semestre del año 2016, para el desarrollo de su investigación las teorías aplicadas fueron de los autores Taylor, F. para la variable gestión administrativa y Chiavenato, I. para la variable desempeño laboral. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional en esta investigación se tuvo como población a 31 trabajadores, todos fueron encuestados ya que su población fue pequeña (muestreo censal). Se empleó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento el cuestionario de escala de Likert. La relación entre ambas variable arrojó un $Rho = 0.56$ y un Sig Bilateral de 0.000, indicando que la relación entre ambas variables es moderada, los autores tuvieron como conclusión que si existía relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de una empresa debe estar basada en como

participan en el logro de su objetivo, recomendó que se debe manejar una buena gestión administrativa para para que los colaboradores puedan desempeñarse y traer beneficios a la organización, el autor mencionó que se debe capacitar constantemente a los trabajadores con un coach especializado para que los trabajadores mejoren sus relaciones interpersonales.

El aporte que nos brindó el presente antecedente es en cuanto a la metodología, lo cual permitió al antecedente mencionado tener claramente el tipo de investigación.

Crisóstomo (2016) en su tesis. “Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la empresa Medical Diagnostic SAC, Jesús María, 2016.”, para obtener el título profesional de licenciado en administración. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión administrativa y el desempeño laboral en la empresa Medical Diagnostic SAC del distrito Jesús María en el año 2016. Su fundamentación teórica fue Chiavenato para la primera variable (gestión administrativa) y Robbins & Judge para su segunda variable (desempeño laboral). El tipo de investigación fue descriptiva con diseño no experimental de corte transversal, se aplicó la técnica de la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario con la escala, la investigación tuvo como población a 30 colaboradores de la empresa (censo debido a la pequeña población). Como resultados se obtuvo un Rho Spearman $Rho = 0.779$ y un Sig Bilateral $= 0.000$, lo que indicaba que la relación entre ambas variables es alta. El autor tuvo como conclusión que la Gestión Administrativa se desarrolló de manera regular ya que los gerentes de la empresa no son administradores, son profesionales de otras carreras con bajos conocimientos de los procesos y gestión administrativa.

Este antecedente tuvo como aporte la metodóloga empleada, ayudó a nuestro trabajo, a tener mayor sustento y concisión, ya que se trabajó con la encuesta censal y en nuestro trabajo se empleó lo mismo.

Limaymanta (2016) con su tesis. “Proceso administrativo y desempeño laboral de los funcionarios nombrados de la sociedad de beneficencia de Lima Metropolitana 2016”, tesis de licenciatura en Administración. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el proceso administrativo

y desempeño laboral de los funcionarios nombrados de la sociedad de beneficencia de Lima Metropolitana 2016. La metodología empleada en la investigación fue de nivel descriptivo correlacional de corte transversal, no experimental. Para el desarrollo de la investigación se tomó a los teóricos Chiavenato I., para la primera variable proceso administrativo y a Werther, W & Davis, K para la segunda variable desempeño laboral. Para el desarrollo de la investigación se tuvo como población a 36 funcionarios, para la recolección de datos el autor empleó la técnica de la encuesta en escala de Likert. Como resultado obtuvo que un 69.4% opina que el proceso administrativo es regular y el 52.8% opinó que el desempeño laboral era bueno. La prueba de correlación de Rho Spearman de 0.524 con un nivel de significancia de 0.001 (bilateral). Una de las conclusiones fue que si existe relación entre el proceso administrativo y el desempeño laboral de los funcionarios de la sociedad de beneficencia de Lima metropolitana.

Este antecedente se tomó porque es de mucha importancia para nuestro trabajo, su aporte fue el marco teórico, ya que se tomaron a los mismos autores en el caso de la segunda variable (desempeño laboral) de los autores Werther, W & Davis, K.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Gestión administrativa

Según Anda,C

Es el método que busca obtener resultados de máxima eficiencia por mediante la coordinado de todos los recursos que integran una organización. La administración tuvo como objetivo principal integrar todos los recursos de una organización, recursos humanos, materiales y económicos, con la finalidad de logra un objetivo. (2004, p.57).

Dimensiones

Dimensión 1: Planificar.

Es el proceso principal en el proceso administrativo, ya que permite diseñar la estructura jerárquica de las organizaciones, para planear es indispensable observar, prever minuciosamente lo que puede ocurrir en el futuro. (2004, p.58).

Dimensión 2: Organizar.

En este segundo proceso se determina lo que se va realizar, para lograr una finalidad planeada, dividiendo las actividades en segmentos, para que puedan ser desempeñados por una persona, con la finalidad de no desperdiciar esfuerzos. (2004, p.587).

Dimensión 3: Dirigir

Este tercer proceso consiste en establecer la estructura formal de la organización, la dirección es un proceso que se encarga de ejecutar los objetivos planificados, mediante la comunicación, liderazgo, motivación, desarrollo, capacitación e integración de equipos. (2004, p.58).

Dimensión 4: Controlar

El último proceso administrativo, se encarga de medir los resultados actuales y pasado en relación a los esperados, con la finalidad de corregir mejorar y formular nuevos planes. (2004, p.59).

Robbins, S. y Decenzo, D: definen de la siguiente manera:

La administración es un proceso que consiste en realizar las actividades de una organización con eficiencia y eficacia, utilizando todos los recursos de una organización, con la finalidad de lograr los objetivos y metas (Robbins y Decenzo, 2002, p.245).

Procesos de la administración

El autor propone cuatro procesos para que una organización logre el éxito, estos son:

Dimensiones

Dimensión 1: Planeación

Esta fase se encarga de definir claramente los objetivos y metas de la organización, establecer estrategias generales para poder conseguir esas metas,

cuando se planifica se tiene que ver los fines, lo que se hará y a los medios como se hará. (2002, p.246).

Dimensión 2: Organización

Este proceso se encarga de crear la estructura de las organizaciones, de qué manera se va a designar los trabajos al personal, cuales son las reglas que regirán el comportamiento del personal. (2002, p.246).

Dimensión 3: Dirección

Según los autores este proceso se basa en motivar, a los colaboradores, orientar las actividades de otros, elegir e canal de comunicación más eficaz, y resolver los conflictos que se presenten. (2002, p.247).

Dimensión 4: Control

La función de este último proceso es de vigilar las actividades planificadas, con la finalidad de asegurarnos que se realicen, corregir las dificultades y mejorarlas. (2002, p.246).

Según Louffat, E. se define de la siguiente manera.

La Gestión administrativa consiste en hacer uso de los recursos de la empresa, administrar todas las áreas, para obtener beneficios. El autor menciona cuatro elementos para que una organización logre sus metas y objetivos. Este es de quien se tomaran las dimensiones. (2010,p,244)

Dimensiones

Dimensión 1: Planeación

Este elemento se encarga de determinar lo que es actualmente la organización y como se proyecta para el futuro, para ellos debe tener bien definida la misión, visión y objetivos (Louffat, 2012, p.46).

Dimensión 2: Organización

Se encarga de constituir el diseño organizacional de la empresa, adaptándolo a la realidad de la organización, también se encarga de diseñar el organigrama de la institución. (2012, p.246).

Dimensión 3: Dirección

Este elemento se encarga de vigilar, que se ejecute la planeación y la organización, por medio de los colaboradores, ya que estos son la base fundamental para que se ejecute los elementos anteriores. (2012, p.246).

Dimensión 4: Control

Encargado de verificar el nivel de eficiencia y eficacia de los tres primeros elementos (planeación, organización y dirección).

La gestión administrativa se basa generalmente en cuatro pilares para que las organizaciones sean eficientes y eficaces y como consecuencia sean competitivas en el mercado, en el caso de la institución educativa san Benito, no se practica estos términos, ya que la administración se realiza de manera empírica lo que genera un desorden y afecta en algunos casos el desempeño de los colaboradores. (2012, p.247).

Desempeño laboral

Según Werther, W. & Davis, K. (2008,p.324). El desempeño laboral constituye el proceso por el cual se estima la contribución total del empleado hacia la organización.

Dimensiones

Dimensión 1: Habilidades

Esta dimensión consiste en medir la capacidad del colaborador con respecto a las actividades de la organización. (2008,p.324).

Dimensión 2: Calidad de trabajo

Esta dimensión diferencia a un trabajador de otro, es decir la capacidad de realizar las cosas. (2008,p.324).

Dimensión 3: Rendimiento

Esta dimensión se base en la producción esperada en un tiempo determinado. (2008,p.324).

Variable 2: desempeño laboral

Según los autores Robbins y Judge, el desempeño laboral tiene como propósito ayudar a la dirección a tomar decisiones tales como ascensos, transferencias y despidos, las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo, retroalimentación a los colaboradores (2009,p.595).

Dimensiones

Los autores mencionan tres dimensiones:

Dimensión 1: Resultados de la tarea individual.

Consiste en evaluar los resultados de las actividades de los colaboradores.

Dimensión 2: comportamientos

Esta dimensión consiste en observar el comportamiento individual y grupal de los colaboradores, para mejorar el comportamiento es necesario ayudar s los demás, sugerir mejoras, para que las organizaciones funcionen con más eficacia. (2009,p.595).

Dimensión 3: Características

Robbins & Judge 2013, esta dimensión se encarga de avaluar las características de los empleados tales como tener una buena actitud, mostrar confianza, ser confiable, tener experiencia en su puesto de trabajo, estas características son importantes para la evaluación del desempeño (p. 596).

Chiavenato. I (2009) "La evaluación del desempeño es la valoración, sistemática, del ejercicio de cada colaborador, en función de las tareas que ejerce, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial que desarrolla (p.243).

El desempeño laboral permite mejorar continuamente el desarrollo de los colaboradores, además permite mejorar la calidad de trabajo y calidad de vida de las organizaciones.

Dimensiones

Dimensión 1: El valor de recompensas

Esta dimensión consiste en el reconocimiento individual de los logros obtenidos por los colaboradores, este reconocimiento puede ser de manera monetaria o como también de vales de consumo.

Dimensión 2: capacidades del individuo

Esta dimensión se basa en las habilidades del colaborador, conocimientos, experiencias que le favorecen al mismo como también a la organización.

La evaluación de 360°

Se le denomina evaluación de 360° porque en esta participan absolutamente todas las personas que son parte de la organización, esta evaluación es completa porque se obtiene información distinta, procedentes de todas partes y sirve para adaptar al colaborador (Chiavenato, 2009, p.250).

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre planeación y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?

¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente tesis se justificó en distintos aspectos: justificación teórica, justificación práctica y justificación metodológica.

Esta investigación buscó encontrar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes, buscando medidas de cómo mejorar la gestión administrativa de la organización.

Es por ello que estos resultados nos llevó a intervenir en la IEP San Benito, con la finalidad de mejorar la gestiona administrativa y que los colaboradores tengan un mejor desempeño en sus labores.

Justificación teórica

Esta investigación dio a conocer la relación existente entre ambas variables, gestión administrativa y desempeño laboral, este trabajo servirá a futuras investigaciones que tengan las mismas variables de estudio. Para el desarrollo de esta investigación se tomaron conceptos claros, precisos para tener una fundamentación teórica, y conceptual, para las primera variables gestión administrativa, se tomó al experto Luoffat Enrique, y en cuanto al desempeño laboral se tomó a los expertos Werther & Davis para dar consistencia nuestro trabajo.

Justificación práctica

A partir de lo expuesto en el marco teórico se puedo inferir que una inadecuada gestión administrativa en cualquier organización, trae consigo deficiencias en el desempeño del personal. El presente trabajo tuvo como finalidad aplicar un plan de mejora en la IEP San Benito. Así mismo este estudio sirvió para mejorar el desempeño laboral del todo el personal que labora en la institución, logrando que estos puedan desempeñarse eficientemente en sus puestos laborales.

Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de la investigación se empleó tecinas de investigación como el cuestionario y su procesamiento en SPSS para dar a

conocer que si existe relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente. Para el desarrollo del trabajo se empleó el diseño de investigación no experimental, de tipo correlacional, del nivel descriptivo para determinar el nivel o grado de relación entre ambas variables.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017

Hipótesis específicas

Existe relación entre planeación y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017

Existe relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017

Existe relación entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017

Existe relación entre control y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre planeación y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017.

Determinar la relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017.

Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017.

Determinar la relación entre control y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Tipo de estudio

Tamayo (2004) afirma: “La investigación descriptiva consiste en describir, registrar, analizar e interpretar los procesos de cualquier fenómeno. Este tipo de investigación trabaja sobre realidades de hecho, tiene como característica presentar interpretaciones correctas” (p.97).

Diseño

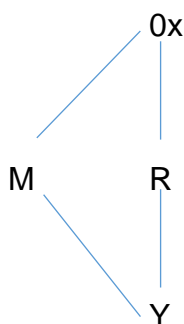
Según Hernández, R., Fernández, C., y Babbista, P. (2010) indican: “El diseño no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos” (p.345).

Por otro lado Pérez (2014), indica: “Los diseños no experimentales son aquellos en los que no se manipulan las variables. En este tipo de diseño se emplea una asociación simple de las variables” (p. 242).

El diseño de investigación transversal consiste en recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, con el propósito de describir las variables, analizarlas e interrelacionarlas en solo momento.

Nivel

Según Gómez (2006): “la investigación correlacional son diseños que tiene como finalidad analizar y estudiar la relación que existe entre dos o más variables” (p. 76).



Donde:

M = muestra

X= variable gestión administrativa

Y= Variable desempeño laboral

R= relación que existe entre ambas variables

En el presente trabajo de investigación, su diseño es no experimental ya que no se manipuló ninguna de las variables. Se llevará a cabo la descripción ambas variables, como también analizar su relación entre ambas.

2.2. Variables, operacionalización

Variable

Según Gómez (2006) indica que: “las variables son aspectos o características de un fenómeno que se desea estudiar, medir, observar, estas pueden variar” (p. 23)

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Louffat (2012), menciona que: “La Gestión administrativa consiste en hacer uso de los recursos de la empresa, administrar todas las áreas, para obtener beneficios. El autor menciona cuatro elementos para que una organización logre sus metas y objetivos.

Definición operacional

La variable gestión administrativa fue cualitativa, la que contó con cuatro dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar, con sus respectivos indicadores, esta variable se mide a través de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución educativa privada San Benito, donde la variable posee 30 ítems con escala tipo Likert. Las escalas de medición son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Variable 2: Desempeño laboral

Según Werther, W. & Davis, K. (2008). “El desempeño laboral constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; a su constitución total de la organización” (p.125).

Definición operacional

La variable desempeño laboral es cuantitativa, la que cuenta con 3 dimensiones Habilidades, calidad de Trabajo y rendimiento, cada una con sus respectivos indicadores esta variable se mide a través de la técnica de la encuesta, la cual fue realizada a los colaboradores de la institución educativa privada San Benito, la variable posee 30 ítems, la escala es tipo Likert, las escalas de medición con las siguientes: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Tabla 1

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Según Louffat (2012). "el proceso administrativo, constituido por los elementos de planeación, organización, dirección y control, los cuales se conjugan de forma sinérgica, sistematizada e integrada en la búsqueda de la eficacia y la eficiencia no solo de personas jurídicas (empresas, instituciones, corporaciones, etc.), sino también de su conjunción con las personas naturales (personas, empleados, trabajadores, etc.)"	La variable gestión administrativa es cualitativa, la que cuenta con cuatro dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar, con sus respectivos indicadores, esta variable se mide a través de la encuesta realizada a los colaboradores de la institución educativa privada San Benito, donde la variable posee 30 ítems con escala tipo Likert	1. Planeación	1.1. Misión	1	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			1.2. Estrategias	2,3	
			1.3. Objetivos	4,5,6	
			1.4. Actividades	7,8	
			1.5. Políticas	9,10,11	
		2. Organización	2.1. Asignación de actividades	12,13,14	
			2.2. Asignación de recursos	15,16	
			2.3. Autoridad	17,18	
		3. Dirección	3.1. Comunicación	19,20,21,22	
			3.2. Motivación	23,24	
			3.3. Liderazgo	25,26	
		4. Control	4.1. Controlar	27,28	
			4.2. Acción correctiva	29,30	

Tabla 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores
Según Werther y Davis (2008). "El desempeño laboral constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; a su constitución total de la organización"	La variable desempeño laboral es cuantitativa, la que cuenta con 3 dimensiones: Habilidades, calidad de Trabajo y rendimiento, cada una con sus respectivos indicadores. Esta variable se mide a través de la técnica de la encuesta, la cual fue realizada a los colaboradores de la institución educativa privada San Benito, la variable posee 30 ítems, la escala es tipo Likert,	1. Habilidades	1.1. Experiencia	1,2,3,4,5,6,7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			1.2. Conocimiento	8,9,10,11,12	
		2. Calidad de trabajo	2.1. Eficiencia	13,14,15,16,17	
			2.2. Evaluación	18,19,20	
			3.1. Trabajo a tiempo	21,22,23,24,25,26	
		3. Rendimiento	3.2. Ausentismo	27,28,29,30	

2.3. Población y muestra

Fernández y Baupista (2010), mencionan:

La población o universo es el conjunto de todos los elementos, personas, animales, objetos, etc., con características comunes observables en un lugar y en tiempo determinado.

La población es el conjunto de todos los elementos de la misma especie, que presentan características similares. (Lerma, 2009, p.72).

La población con la que se realizó el trabajo de investigación está constituida por el personal que labora en la institución educativa.

Censo

Fernández y Baupista (2010), indican que en un censo se debe incluir a todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población.

La institución educativa privada San Benito comprendía de 32 colaboradores, debido a que la población es pequeña se ha visto por conveniente encuestar a toda la población, por ello se aplicó el censo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las tecinas que se emplearon en el presenten trabajo de investigación fueron de fuentes primarias tales como:

Técnica

Encuesta

Según Ced, Meléndez y Sandoval (2011, La encuesta es una práctica muy usada por los investigadores, esta técnica ayuda a recopilar información de la muestra de estudio (p.114).

Esta técnica se aplicó a los trabajadores de la institución educativa, para conocer y obtener información si es que “Existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la IEP San Benito del distrito San Juan de Lurigancho, 2017.

El instrumento

Cuestionario

Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir, este tipo de instrumento es el más utilizado para la recolección de datos, en los trabajos de investigación.

Según Borda (2013) Los cuestionarios pueden ser estructurados, cuando las preguntas son cerradas; semiestructurados, cuando contemplan preguntas abiertas y cerradas; y no estructurados, cuando las preguntas son solo abiertas.

En el cuestionario se señalan los datos que se obtienen de fuentes primarias o secundarias sobre las variables que se miden en las unidades de observación (p. 165).

En nuestra investigación hemos empleado el instrumento denominado cuestionario para poder recolectar datos de los colaboradores de la IEP San Benito.

Validez.

Según Hernández, R. et. al. (2010) “la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la validez que pretende medir” (p. 201)

La validación del instrumento fue aprobada por cinco expertos (2 metodólogos y 3 temáticos), con la finalidad de tener un grado óptimo de aplicabilidad.

Tabla 3

Tabla de relación de expertos

Expertos	Aplicable
Mg. Cárdenas Canales, Daniel	70%
Mg. Lino Gamarra, Edgar	77.5%
Mg. Flores Bolívar, Luis	75%
Mg. Fernández Dávila Villafuerte, José Luis	75%
Mg. Romero Pacora, Jesús	85%

Tabla 4

Valoración del juicio por expertos para la variable gestión administrativa

VARIABLE- GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
CRITERIOS	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	PROMEDIO
CLARIDAD	70%	75%	75%	75%	76%	371%
OBJETIVIDAD	70%	75%	75%	75%	76%	371%
PERTINENCIA	70%	75%	75%	75%	76%	371%
ACTUALIDAD	70%	75%	75%	75%	78%	373%
ORGANIZACIÓN	70%	75%	75%	75%	78%	373%
SUFICIENCIA	70%	75%	75%	75%	78%	373%
INTENCIONALIDAD	70%	75%	75%	75%	76%	371%
CONSISTENCIA	70%	75%	75%	75%	76%	371%
COHERENCIA	70%	75%	75%	75%	76%	371%
METODOLOGIA	70%	75%	75%	75%	76%	371%
TOTAL						3716%

Fuente: Elaboración propia.

$$CV = \frac{3716}{10*5} \% \quad CV = 74.32\%$$

El promedio coeficiente de validación de los cinco de los expertos para la primera variable, gestión administración, es de 74.32%, por lo que resultó beneficioso para la investigación.

Tabla 5

Valoración del juicio de por expertos para la variable desempeño laboral

VARIABLE- DESEMPEÑO LABORAL						
CRITERIOS	EXPERTO N°1	EXPERTO N°2	EXPERTO N°3	EXPERTO N°4	EXPERTO N°5	TOTAL
CLARIDAD	70%	80%	75%	75%	78%	378%
OBJETIVIDAD	70%	80%	75%	75%	76%	376%
PERTINENCIA	70%	80%	75%	75%	76%	376%
ACTUALIDAD	70%	80%	75%	75%	78%	378%
ORGANIZACIÓN	70%	80%	75%	75%	78%	378%
SUFICIENCIA	70%	80%	75%	75%	78%	378%
INTENCIONALIDAD	70%	80%	75%	75%	76%	376%
CONSISTENCIA	70%	80%	75%	75%	76%	376%
COHERENCIA	70%	80%	75%	75%	76%	376%
METODOLOGIA	70%	80%	75%	75%	76%	376%
TOTAL						3768%

Fuente: Elaboración propia.

$$CV = \frac{3768}{10*5} \%$$

$$CV = 75.36 \%$$

El promedio coeficiente de validación a juicio de los cinco jueces para la segunda variable desempeño laboral es de 76.36 %, por lo tanto resultó beneficioso para la investigación.

Confiabilidad: “La confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas.” (Bernal, 2010, p.247).

BAUPTISTA (P.200) indica que la confiabilidad mide en grado en que un instrumento produce resultados coherentes y consistentes.

Variable 1: Gestión administrativa

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos, se empleó el Software SPSS con el objetivo de hallar el coeficiente de Alfa de Cronbach, lo cual nos brindó mayor consistencia a nuestro trabajo, dando a conocer que el instrumento es confiable.

Se aplicó la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 = Es la varianza el ítem

S_T^2 = es la varianza del total de los valores observados

k = es el número de preguntas o ítems

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach de la variable gestión administrativa de la IEP San Benito

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	30

Nota: software IBM SPSS Versión 24.0

Calculando el Alfa de Cronbach se obtuvo el siguiente resultado 0.933, lo que indica una alta confiabilidad.

Variable 2: Desempeño laboral

En la variable 2 se empleó la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach, para la cual se utilizó la siguiente fórmula

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 = Es la varianza el ítem

S_T^2 = es la varianza del total de los valores observados

k = es el número de preguntas o ítems

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad: Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	30

Nota: software IBM SPSS Versión 24.0

De acuerdo a la tabla N° 7, la fiabilidad de la variable desempeño laboral nos dio como resultado 0.765, lo que indica que la confiabilidad es alta

2.5. Métodos de análisis de datos

Se empleó un análisis inferencial de los datos, efectuando pruebas de normalidad de hipótesis y después las pruebas de correlación para hallar la relación que existe entre la gestión administrativa y calidad de servicio al cliente en el colegio privado san Benito. Asimismo se emplearé el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 24.0, para entender la fiabilidad de los resultados obtenidos del instrumento utilizado de Alfa de

Cronbach 0.70. Los resultados obtenidos se representaron mediante cuadros de frecuencia descriptivamente, porcentajes y gráficos que permitirán detallar y explicar los resultados.

2.6. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación cada respuesta obtenida fue tratada de manera confidencial, con total honestidad, de igual modo los datos obtenidos no fueron manipulados ni alterados, para evitar el plagio y que sea de buen uso para posteriores investigaciones

Se citaron las fuentes bibliográficas que se han usado en el trabajo de investigación con la finalidad de demostrar la inexistencia de plagio intelectual.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas cruzadas

Tabla 8

Gestión administrativa y desempeño laboral

Gestión administrativa y desempeño laboral					Rho Spearman
Gestión Administrativa	Desempeño laboral			Total	
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Regular	12,5%	9,4%	0,0%	21,9%	Rho = 0.764**
Bueno	9,4%	59,4%	0,0%	68,8%	
Muy bueno	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%	Sig.(bilateral) = .000
Total	21,9%	75,0%	3,1%	100,0%	

Fuente: base de datos de la investigación

**La correlación es significativa en el nivel 0.000

Si observamos en la tabla siguiente las variable de forma independiente, se puede observar que la gestiona administrativa es bueno en un 68,8% y el desempeño laboral es bueno en un 75,0%.

Sin embargo el objetivo general fue determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo indicar que cuando la gestión administrativa es bueno en un 68,8%, el desempeño laboral también es fue en un 75,0%, seguido de un 21.9% que consideraron que la gestión administrativa fue regular y el 9.4% indicó que fue muy buena.

Adicionalmente, se demostró en la hipótesis general de que si existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017, por la prueba estadística Rho Spearman con un coeficiente de correlación 0.764 y un nivel se significancia bilateral de 0.000, el cual indicó que existe relación fuerte entre ambas variables.

Tabla 9

Planeación y desempeño laboral

V1/D1 – Planeación Y V2-Desempeño Laboral					
Planeación (D1)	Desempeño Laboral (V2)			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Regular	12,5%	18,8%	0,0%	31,3%	Rho= 0.717**
Bueno	9,4%	53,1%	0,0%	62,5%	
Muy bueno	0,0%	3,1%	3,1%	6,3%	Sig.(bilateral) = .000
Total	21,9%	75,0%	3,1%	100,0%	

Fuente: base de datos de la investigación

**La correlación es significativa en el nivel 0,000

En la tabla N°9 se obtuvo una distribución de tres categorías de las cuales el 62.5% indicó que la organización es bueno, seguido de un 31.3% que consideraron que la organización es regular y 6.3% de los encuestados menciona que la planeación es muy bueno

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017, de acuerdo a los resultados hemos podido mencionar que cuando la planeación es buena en un 62.5%, el desempeño es disperso con un 9.4% regular, bueno en un 53.1%, lo que indicó que si existe relación entre ambos.

Por otro lado se obtuvo los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.717$ y un Sig Bilateral = 0.000 indicando que la relación entre planeación y desempeño laboral es fuerte.

Tabla 10

Organización y desempeño laboral

V1/D2O - Organización Y Desempeño Laboral					
Organización (D2)	Desempeño laboral			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Regular	12,5%	28,1%	0,0%	40,6%	Rho =.617**
Bueno	9,4%	43,8%	0,0%	53,1%	
Muy bueno	0,0%	3,1%	3,1%	6,3%	Sig.(bilateral) = .000
Total	21,9%	75,0%	3,1%	100,0%	

Fuente: base de datos de la investigación

**.La correlación es significativa en el nivel 0.000

En la presente tabla se tuvo una distribución de tres categorías de las cuales el 53.1% indicó que la organización es bueno, seguido de un 40% que consideraron que la organización es regular y muy bueno en un 6.3% de los encuestados mencionaron que la organización es muy bueno.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar la relación entre planeación y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017; de acuerdo a lo obtenido la tabla N 9 nos indica que cuando la organización es bueno, el desempeño laboral también es bueno en un 28.1%, regular en un 12.5% y tan solo el 3.1% es muy bueno.

Por otro lado, se obtuvo los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.617$ y un Sig. Bilateral = 0.00, demostrando que existe una correlación significativa entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la IEP San Benito, la calificación obtenida corresponde a una correlación moderada

Tabla 11

Dirección y desempeño laboral

V1/D3 – Dirección Y Desempeño Laboral					
Dirección (D3)	Desempeño laboral			Total	Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno		
Deficiente	6,3%	3,1%	0,0%	9,4%	Rho = .678**
Regular	12,5%	34,4%	0,0%	46,9%	
Bueno	3,1%	31,3%	0,0%	34,4%	Sig.(bilateral) = 0.000
Muy bueno	0,0%	6,3%	3,1%	9,4%	
Total	21,9%	75,0%	3,1%	100,0%	

Fuente: base de datos de la investigación

**.La correlación es significativa en el nivel 0.000

Considerando la relación entre dirección y desempeño laboral, el 46.9% de los encuestados indicaron que la dirección es regular, seguido de un 34.4% bueno, un 9.4% muy bueno y un 9.4% indica que la dirección es deficiente.

El cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos se puede indicar que cuando la dirección es regular, el desempeño laboral es buena en un 75,0%.

Por otro lado se mostró la hipótesis específica de que si existe la relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017, por la prueba estadística Rho Spearman con un 0.678 y un nivel de significancia bilateral de 0.000, lo que nos indicó que la relación es moderada.

Tabla 12

Control y desempeño laboral

V1/D4 – Control Y Desempeño Laboral					
Control (D4)	Desempeño laboral				Rho Spearman
	Regular	Bueno	Muy bueno	Total	
Deficiente	9,4%	0,0%	0,0%	9,4%	Rho = .593**
Regular	3,1%	21,9%	0,0%	25,0%	
Bueno	6,3%	34,4%	0,0%	40,6%	
Muy bueno	3,1%	18,8%	3,1%	25,0%	Sig.(bilateral) = .000
Total	21,9%	75,0%	3,1%	100,0%	

Fuente: base de datos de la investigación

**.La correlación es significativa en el nivel 0,000

En la tabla N° de la dimensión control se ha podido apreciar que la dimensión control es buena con un 40.6% y el desempeño laboral es bueno con 75.0%.

El objetivo específico fue determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017, según los resultados obtenidos hemos podido indicar que cuando el control es bueno, el desempeño laboral también es bueno con un 75.0%.

Adicionalmente se muestra la hipótesis específica determinar la relación que si existe entre control y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017, por la prueba estadística de Rho Spearman con un coeficiente de correlación $Rho = 0.593$ y un Sig. Bilateral $= 0.00$, lo cual nos indicó que la correlación entre control y desempeño laboral es moderada.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio, fue determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017. Como también se buscó determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la variables gestión administrativa (planeación, organización, dirección y control), con la variables desempeño laboral.

La investigación fue orientada en un tipo de estudio descriptivo- correlacional es de diseño no experimental de corte transversal. Así mismo los cuestionarios empleados fueron preparados para las características de la IEP San Benito, los cuales fueron validados por cinco expertos de la Universidad César Vallejo con una calificación de 74.32% para el instrumento de la variable gestión administrativa y 75.36% para el instrumento de la variable desempeño laboral. Se obtuvo la confiabilidad con un Alfa de Cronbach de 0.933 para el instrumento gestión administrativa y 0.765 para el instrumento desempeño laboral.

Los resultados obtenidos de acuerdo al estudio hemos podido apreciar la gestión administrativa es bueno en un 68,8% y el desempeño laboral es bueno en un 75,0%. Así mismo se manifiesta la Prueba estadística de Rho Spearman ($Rho = 0.764$), Sig. (Bilateral)=0.000, lo que indica que existe relación fuerte entre las dos variables, Los porcentajes son reflejados por la apreciación que tiene los colaboradores de la IEP San Benito.

Al analizar la relación entre ambas variables se observó que el mayor porcentaje de los datos se concentra en la diagonal principal de los resultados de la tabla cruzada, donde los colaboradores consideraron, que cuando la gestión administrativa es regular, el desempeño laboral también es regular 12.5% y también se pudo observar que cuando la gestión administrativa es bueno, el desempeño laboral también es bueno en 59.4%. La lectura de estos datos nos permitió afirmar que si existe relación una relación directa entre ambas variables con un prueba estadística de Rho Spearman ($Rho = 0.764$, Sig. (Bilateral) =0.000. Estos resultados son mayores a los obtenidos por Moya y Upiachihua (2016) $Rho = 0.56$, Sig. (Bilateral) = 0.000, demostrando que si existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral en la empresa Química Suiza, Trujillo del año 2016, también tenemos Crisóstomo (2016) obtuvo un resultado Rho Spearman $Rho = 0.779$ y un Sig Bilateral = 0.00, demostrando que la gestión

administrativa influye de manera positiva en el desempeño laboral de los colaboradores Medical Diagnostic SAC, Jesús María, 2016. Por otro lado Limaymanta (2016) obtuvo resultados positivos con un Rho Spearman $Rho = 0.524$ con un nivel de significancia de 0.001 bilateral, lo que significa que existe una relación moderada entre ambas variables. Estos resultados nos demostraron que existe relación entre ambas variables en diferentes tipos de empresas, como son las empresas consideradas para estos resultados.

A Analizar los resultados obtenidos de la primera dimensión de la gestión administrativa, se observó los resultados de la tabla cruzada, donde los encuestados consideran que cuando la planeación es bueno en un 62.5%, el desempeño laboral también es bueno en un 75.0, cuando la planeación es regular en un 31.3%, el desempeño laboral también es regular en un 21.9% y con muy bueno en 6.3% en planeación y 3.1% en desempeño laboral, estos resultados nos permitió afirmar que existe una relación fuerte entre planeación y desempeño laboral ; resultado que es corroborado con la prueba estadística Rho Spearman ($Rho = 0.717$, Sig. (Bilateral) = 0.00. Ahora comparando con Moya y Upiachihua (2016) encuentran que la planeación también tiene correlación con el desempeño laboral con un ($Rho = 0.672$, Sig. (Bilateral) = 0.000. Crisóstomo (2016) obtuvo un resultado de Rho Spearman $Rho = 0.741$, Sig. (Bilateral) = 0.00, indicando que la planeación tiene relación moderada con el desempeño laboral, Limaymanta (2016) obtuvo un resultado Rho Spearman $Rho = 0.382$, Sig. (Bilateral) = 0.022, indicando que la relación entre planeación y desempeño laboral es moderada. En conclusión podemos afirmar que se tiene la demostración necesaria para indicar que existe correlación entre planeación y desempeño laboral, por lo tanto, si se mejora la planeación podemos seguir mejorando el desempeño laboral.

Observamos los resultados obtenido de la segunda dimensión de la gestión administrativa, se observa los resultados de la tabla cruzada, donde los colaboradores indican que cuando la organización es bueno, el desempeño también es bueno en un 75.0% y cuando la organización es regular, el desempeño también es regular en un 21.9%. Estos resultados es corroborado con la prueba estadística Rho Spearman $Rho = 0.617$, Sig. (Bilateral) = 0.00, comprobando los resultados de correlación de los resultados con los antecedentes tenemos a Moya y Upiachihua (2016) encuentran que la

organización también tiene relación con el desempeño laboral ($Rho = 0.434$, Sig. (Bilateral) = 0.004. Crisóstomo (2016) efectúa un resultados de Rho Spearman $Rho = 0.531$, Sig. (Bilateral)=0.000. En conclusión podemos afirmar que se tiene la justificación necesario para indicar que existe relación entre organización y desempeño laboral.

Examinando los resultados obtenido de la tercera dimensión de la gestión administrativa, se observa los resultados de la tabla cruzada, donde los trabajadores consideran que cuando la dirección es regular, el desempeño también es regular en un 21.9% y cuando la dirección es regular, el desempeño también es bueno en un 34.4%, este resultado es corroborado con el Rho Spearman $Rho = 0.678$, Sig. (Bilateral)= 0.000, que nos permite afirmar que existe una relación moderada entre la dirección y el desempeño laboral, comparando con los antecedentes, tenemos a Moya y Upiachihua (2016) encuentran que la dirección también tiene relación débil con el desempeño con un Rho Spearman $Rho = 0.349$, Sig. (Bilateral)=0.004. Crisóstomo (2016) obtuvo resultados con una prueba estadística Rho Speramn $Rho = 0.651$, Sig. (Bilateral)= 0.000, lo que indica que el control y el desempeño laboral tienen relación. En conclusión podemos afirmar que si existe relación entre el control y el desempeño laboral.

Analizando el resultado de la última dimensión de la gestión administrativa, se observa los resultados de la tabla cruzada, donde los trabajadores consideran que cuando el control es bueno, el desempeño también es bueno en un 75.0% y cuando el control es regular, el desempeño también es regular en un 21.9%, los resultados son corroborados por la prueba estadística Rho Spearman $Rho = 0.593$, Sig. (Bilateral) = 0.00, que nos permite afirmar que el control tiene relación moderada con el desempeño laboral, comparando los resultados den nuestra investigación con los resultados de los antecedentes tenemos a Moya y Upiachihua (2016) encuentran que el control tiene un relación baja con un Rho Spearman $Rho = 0.391$, Sig. (Bilateral)= 0.004, Por otro lado también tenemos a Crisóstomo (2016) efectúa una prueba estadística Rho Spearman $Rho = 0.542$, Sig. (Bilateral) = 0.001, lo que indica que existe una relación moderada entre control y el desempeño laboral tiene una relación moderada. En conclusión podemos afirman que existe relación entre control y desempeño laboral.

V. CONCLUSIÓN

Dado los resultados de esta presente investigación, en base a la información proporcionada por los colaboradores de la IEP San Benito del distrito San Juan de Lurigancho, 2017, se obtuvo las siguientes conclusiones:

Con relación al objetivo general, los resultados obtenidos fueron que existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito, resultado que queda demostrado por la prueba estadística de Spearman que nos arrojó un resultado de ($Rho = 0.764$), Sig. (Bilateral)=0.000.

En razón de determinar el primer objetivo específico planteado en la investigación, se llegó a la conclusión que si existe relación entre planeación y desempeño laboral en la IEP San Benito, con un resultado de prueba estadística Rho Spearman $Rho = 0.717$ con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

En relación al segundo objetivo específico planteado en la investigación se llegó a la conclusión de que si existe relación entre organización y desempeño laboral en la IEP San Benito, conforme a los resultados de la prueba estadística Rho Spearman $Rho = 0.617$ con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

En el tercer objetivo específico planteado en el tema de investigación se llegó a la conclusión que si existe relación entre dirección y desempeño laboral en la IEP San Benito, hecho que fue demostrado con la prueba estadística Rho Spearman $Rho = 0.678$, con un nivel de significancia bilateral de 0.000.

Finalmente con el respecto al cuarto objetivo específico se determinó que existe relación entre control y desempeño laboral en la IEP San Benito, hecho que quedó demostrado con la prueba estadística Rho Spearman $Rho = 0.593$, con un nivel de significancia bilateral de 0.00.

VI. RECOMENDACIONES

Basándonos en los resultados se sugirió a los promotores de la Institución Educativa San Benito que mejoren la gestión administrativa a partir de la planeación, organización, dirección y control, para poder superar las dificultades, que se presentan actualmente. Mejorado los procesos administrativos se obtendrá mejores resultados en cuando al desempeño laboral, ya que se ha demostrado que estas dos variables están relacionadas.

Para la dimensión planeación, se recomendó a los promotores de la IEP San Benito, que se debe difundir la visión, misión, para que los colaboradores se sientan comprometidos con los objetivos a alcanzar. Se puede deducir que esta dimensión tiene mayor relación con el desempeño laboral, por lo que es importante que se sigan tomando en cuenta las opiniones de los colaboradores.

De acuerdo a los resultados obtenidos la dimensión organización, se observó que tiene menor relación en comparación con las demás dimensiones con respecto al desempeño laboral, por lo tanto se sugirió a los que están a cargo de la IEP San Benito, poner mucho énfasis en esta dimensión, designar a los colaboradores sus funciones de acuerdo a sus capacidades, para que así se desempeñen mejor en las actividades que deben realizar dentro de la organización.

En consideración a los resultados obtenidos de la dimensión dirección, se propone a los promotores de la IEP San Benito, tomar en cuenta las sugerencias de los colaboradores en la toma de decisiones, además se sugirió, tener una comunicación asertiva, oportuna y adecuada; otorgar incentivos a los empleados por el logro de metas, hacerlos sentir que son importantes para la organización.

Con respecto a los resultados de la última dimensión de la gestión administrativa, control, se recomendó a los promotores de la IEP San Benito, documentar o registrar los problemas o incidencias que ocurran y tomar las medidas correctivas correspondientes para ejercer un mejor control en la solución de problemas.

VII. REFERENCIAS

- Anda, C. (1° Ed.). (2004). *Administración y calidad*. México D.F., México: Milusa. (Cuauhtémoc Anda).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Borda, M. (1° Ed.). (2013). *El proceso de investigación*. Barranquilla: Universidad del norte. (Mariela Borda).
- Caisa, S. (2014). *La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica Alhice de la ciudad de Ambato*. (Tesis para obtener el título profesional de ingeniería en gestión empresarial). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/8058>.
- Chiavenato, I. (3° Ed.). (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F., México: McGrawHill. (Idalberto Chiavenato).
- Cid, A., Meléndez, R., y Sandoval, F. (2ª ed.). (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. México: Pearson. (Alma del Cid, Rosmery Méndez y Franco Sandoval).
- Crisóstomo, G. (2016). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral en la empresa Medical Diagnostic SAC, Jesús María, 2016*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3646>.
- Gómez, M. (1° Ed.). (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Editorial Brujas. (Marcelo Gómez).
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (5° Ed.). (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: Mc Graw Hill. (Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio).
- Lerma, H. (4ª ed.). (2009). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ecoe Ediciones. (Héctor Lerma).
- Limaymanta, O. (2016). *Proceso administrativo y desempeño laboral de los funcionarios nombrados de la sociedad de beneficencia de Lima Metropolitana 2016*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5120>.

- Louffat, E. (3° Ed.). (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires: Cengage Learning. (Enrique Louffat).
- Moya, C. y Upiachihua, K. (2016). *Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química Suiza – Trujillo primer semestre del año 2016*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11537/9803>.
- Pérez, J. (1° Ed.). (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Fondo editorial. (José Pérez).
- Robbins, S. y Judge, T. (13° Ed.). (2009). *Comportamiento organizacional*. México D.F., México: Pearson. (Robbins, Stephen p. y Timothy Judge).
- Tamayo, M. (4° Ed.). (2015). *El proceso de la Investigación Científica*. México D.F., México: Limusa S.A. (Mario Tamayo y Tamayo).
- Tigua, V. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo 2015*. (Tesis para obtener el título profesional de ingeniería en gestión empresarial). Recuperado de <http://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/1202>.
- Veintimilla, E. (2016). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de las secretarías que laboran en la empresa agrícola prieto S.A. del Cantón Pasaje*. (Tesis para obtener el título de licenciado en administración). Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>.
- Werther, W. y Davis, K. (6° Ed.). (2008). *Administración de recursos humanos*. México D.F., México: McGrawHill. (William Werther y Keith Davis).

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Este presente cuestionario tuvo como objetivo conocer la opinión de los colaboradores sobre la gestión administrativa en su centro laboral. Esta información es fue anónima, por lo que se le solicitó que responda todas las preguntas con total veracidad, de acuerdo a lo que usted conoce, se le agradece por su colaboración.

I. INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de pregunta, la cual usted deberá responder, marcando con (X) la respuesta que considere correcta.

Nº ESCALA

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 siempre

ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
PLANEACIÓN						
1	Conoce claramente la misión de la empresa					
2	Promotoria planifica adecuadamente los procesos administrativos.					
3	Usted participa en la elaboración de los planes y estrategias					
4	Los objetivos de su institución educativa son reales					
5	Los objetivos propuestos por la institución son posibles de cumplir.					
6	Los objetivos de la institución son comunicados al personal en su debido momento.					
7	Existe coordinación de las actividades con todo el personal					
8	Para desarrollar las actividades se define con anticipación					
9	Usted tiene conocimiento sobre el uso de herramientas tecnológicas que la institución maneja					
10	Promotoria da a conocer las políticas de la institución oportunamente.					
11	Las políticas establecidas por la institución ayudan a desarrollar su labores					
ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN						
12	Las comisiones encargadas de las actividades, le informan a usted con anticipación sobre los eventos a realizarse.					

13	Se le asigna las actividades de acuerdo a sus capacidades					
14	Dirección asigna actividades de acuerdo al horario del personal					
15	Le solicitan información de las necesidades que tiene su aula para el mejor desarrollo de sus clases					
16	Le brindan los recursos necesarios para el cumplimiento de las actividades y objetivos.					
17	Su jefe inmediato hace uso de su autoridad de manera correcta					
18	Se delega adecuadamente los deberes y responsabilidades					
ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
DIRECCIÓN						
19	La comunicación entre el personal y jefe inmediato es amena					
20	Considera que la comunicación vía correo es efectiva					
21	Su jefe inmediato se comunica con usted de manera clara					
22	Existe comunicación entre mis compañeros de trabajo que permite el desarrollo de buenas relaciones interpersonales.					
23	Su jefe inmediato le brinda algún tipo de incentivos o reconocimientos por su labor.					
24	Las remuneración que usted recibe responde al trabajo que realiza					
25	Su jefe inmediato respalda el esfuerzo del personal docente					
26	Su jefe inmediato se reúne con los docentes para comentar sobre los casos que sucede en la institución					
ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
CONTROL						
27	El jefe inmediato realiza inspecciones a los docentes					
28	Existe control del desarrollo de las actividades que realiza como docente por parte de su jefe inmediato					
29	Cuándo sucede un problema se aplican las acciones correctivas inmediatamente					
30	La gerencia corrige los errores y orienta a dar soluciones					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Este presente cuestionario tuvo como objetivo conocer la opinión de los colaboradores sobre el desempeño laboral en su centro de trabajo. Esta información fue completamente anónima, por lo que se le solicitó que responda todas las preguntas con total veracidad, de acuerdo a lo que usted conoce, se le agradece por su colaboración.

II. INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de pregunta, la cual usted deberá responder, marcando con (X) la respuesta que considere correcta.

N°	ESCALA
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
HABILIDADES						
1	Cuenta con experiencia en el puesto que ocupa.					
2	Siente que realiza bien su trabajo.					
3	Se preocupa por hacer un buen trabajo.					
4	Te sientes orgulloso por los resultados alcanzados dentro de la institución.					
5	Logra las actividades propuestas por la institución.					
6	La institución se preocupa por la capacitación de sus trabajadores.					
7	Asiste a las capacitaciones que ofrecen las editoriales					
8	Tiene problemas con el sistema de registros de notas que se utiliza en la institución.					
9	Buscas nuevas formas de mejorar la atención a sus alumnos y padres de familia.					
10	Los padres de familia se sienten satisfechos por la enseñanza que les brinda a los alumnos					
11	Las capacitaciones que brinda la empresa son de mucha importancia para el puesto que ocupa.					
12	Se preocupa usted por adquirir nuevos conocimientos					
ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
CALIDAD DE TRABAJO						
13	Utiliza los recursos dados por la institución de manera eficiente.					
14	No requiere de supervisión frecuente					

15	Los recursos que le brinda la institución están en óptimas condiciones.					
16	Se muestra profesional en el trabajo					
17	Se muestra respetuoso y amable en el trato a los alumnos y padres de familia					
18	Es monitoreado constantemente en el desarrollo de los libros.					
19	El proceso de evaluación es justo y objetivo por parte de su supervisor.					
20	Usted tiene una buena gestión en sus labores.					
ÍTEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
RENDIMIENTO						
21	Respeto el tiempo establecidos para atender a los padres de familia.					
22	Suele terminar a tiempo su clase programada.					
23	Suele desarrollar todos los temas programados en el sílabos					
24	Suele revisar los cuadernos de alumnos dentro de su horario establecido					
25	Suele desarrollar los libros acorde el avance del cuaderno					
26	La guía del docente y CD le ayuda a reforzar sus clases					
27	Constantemente solicita permiso con constancia médica.					
28	Suele llegar tarde a su trabajo.					
29	Usted suele ausentarse a su centro de trabajo.					
30	Suele ausentarse en las actividades extracurriculares					

Anexo 2: Base de datos de las variables

BASE DE DATOS : VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																		
PLANEACIÓN												P1	ORGANIZACIÓN							P2	DIRECCIÓN								P3	CONTROL				P4
ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	6	7		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	
1	3	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5	46	5	3	3	2	4	3	3	23	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	5	4	4	17
2	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	39	3	3	3	3	4	5	3	24	5	3	5	3	1	3	5	3	28	5	5	4	5	19
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	46	5	4	2	3	4	4	4	26	4	3	5	5	3	4	5	3	32	4	4	4	4	16
4	3	2	5	5	4	3	2	4	4	4	3	39	4	5	3	2	3	4	5	26	4	4	4	3	2	2	3	3	25	4	4	4	5	17
5	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	38	5	4	1	4	2	5	4	25	4	4	2	5	2	3	3	2	25	3	3	4	3	13
6	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	46	5	4	4	4	5	4	4	30	4	4	4	3	5	4	3	4	31	3	4	3	4	14
7	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	39	4	5	2	1	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	4	3	17
8	4	3	3	4	3	2	4	5	5	4	4	41	5	4	4	4	4	3	5	29	5	3	3	5	3	3	3	3	28	5	5	3	5	18
9	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	46	5	4	5	3	4	3	4	28	5	4	4	3	5	4	4	3	32	3	4	4	5	16
10	5	5	2	5	5	4	4	4	3	4	4	45	4	5	3	4	4	5	4	29	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	4	4	4	16
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	5	5	3	5	5	4	32	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	4	5	5	19
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	4	4	5	4	5	5	37	4	4	5	5	18
13	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	48	4	4	5	4	4	4	4	29	5	5	5	4	4	4	4	5	36	3	4	4	4	15
14	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	46	3	4	4	3	4	3	3	24	5	3	4	3	4	3	4	3	29	3	3	3	4	13
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	41	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	5	3	33	3	3	4	4	14
16	3	5	1	5	4	4	4	5	5	4	5	45	5	4	5	2	4	5	4	29	5	5	5	4	1	5	4	2	31	4	4	5	5	18
17	5	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	41	5	3	2	3	4	3	3	23	4	3	3	2	2	4	5	3	26	3	3	4	4	14
18	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	38	5	3	3	2	4	4	4	25	3	3	4	3	2	3	4	3	25	3	3	4	4	14
19	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	3	4	4	24	4	3	4	3	2	4	4	4	28	3	3	3	3	12
20	4	3	1	4	4	4	4	5	4	4	4	41	3	3	4	3	4	4	4	25	4	4	4	3	2	3	5	4	29	3	2	4	4	13
21	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	38	5	4	3	2	3	4	4	25	4	3	3	3	2	3	4	3	25	3	4	3	3	13
22	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	37	4	3	3	2	3	4	4	23	4	3	4	3	2	3	4	3	26	4	4	4	4	16
23	2	3	1	4	4	3	4	5	3	4	4	37	3	3	3	2	3	4	4	22	4	3	4	2	2	3	4	3	25	5	3	4	4	16
24	3	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	39	4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3	3	3	4	13
25	3	3	1	4	4	3	4	5	3	4	4	38	3	2	3	2	3	4	4	21	4	3	4	3	2	3	4	4	27	4	4	4	4	16
26	3	4	2	4	4	5	3	4	3	4	4	40	4	4	3	4	4	5	5	29	5	3	3	3	2	4	3	4	27	3	3	4	4	14
27	5	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	44	5	4	3	3	4	4	4	27	3	3	4	3	3	4	4	4	28	2	3	4	4	13
28	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	3	33	4	3	3	2	3	3	3	21	3	2	3	2	2	3	3	3	21	3	2	3	3	11
29	2	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3	3	2	2	3	4	3	20	3	2	3	2	2	3	3	3	21	2	2	3	3	10
30	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	31	2	2	2	3	3	4	4	20	3	2	3	2	2	2	3	2	19	2	2	3	3	10
31	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	4	33	3	3	2	2	3	3	4	20	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2	2	3	3	10
32	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	3	3	3	4	30	3	4	4	4	15

BASE DE DATOS VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL																																	
ID	HABILIDADES												P1	CALIDAD DE TRABAJO								P2	RENDIMIENTO										P3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	5	54	5	3	2	5	5	4	4	5	33	5	5	4	5	5	5	1	1	1	1	33
2	5	5	5			3	4	3	3	1	3	4	39	4	2	3	4	5	4	4	4	30	5	5	5	5	4	3	1	3	1	1	33
3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	52	4	3	4	5	5	4	4	4	33	4	5	5	4	5	3	3	3	2	2	36
4	4	4	5	4	5	3	1	2	4	4	3	5	44	4	5	2	4	5	4	5	4	33	5	5	5	4	4	2	2	2	2	5	36
5	5	4	5	4	5	2	2	3	4	4	2	4	44	3	4	2	4	5	3	3	4	28	1	3	4	1	5	1	1	3	1	1	21
6	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	5	50	4	4	4	5	5	4	4	4	34	3	4	4	5	5	5	2	3	1	5	37
7	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	46	4	4	5	5	5	3	4	4	34	4	4	4	4	3	3	1	1	1	1	26
8	5	5	5	4	4	5	5	2	4	2	3	3	47	3	3	4	5	5	4	3	5	32	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	22
9	5	4	5	5	5	3	3	2	4	4	4	5	49	4	4	3	5	5	3	4	5	33	5	4	5	4	5	3	1	4	1	1	33
10	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	54	5	5	4	5	5	3	4	4	35	5	4	4	3	3	4	1	3	1	1	29
11	4	4	5	5	5	5	1	1	4	4	5	5	48	3	5	5	5	5	5	5	4	37	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	44
12	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	52	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4	5	5	4	5	4	1	4	1	1	34
13	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	48	4	4	3	5	4	3	4	4	31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
14	3	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	50	3	3	4	4	5	3	4	5	31	4	5	4	2	3	4	4	1	2	3	32
15	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	42	4	3	4	4	5	2	2	4	28	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	29
16	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	56	5	2	5	5	5	2	4	5	33	5	5	5	5	5	4	1	1	1	1	33
17	5	5	5	4	4	2	1	2	4	4	2	5	43	5	2	3	5	4	2	3	4	28	4	4	3	3	4	3	2	3	1	3	30
18	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	3	5	45	3	2	4	5	5	2	4	4	29	5	4	3	4	4	3	2	3	2	1	31
19	4	5	5	4	3	2	1	2	4	4	2	5	41	5	2	4	5	5	5	3	4	33	4	4	4	3	4	3	2	3	2	1	30
20	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	3	5	49	4	2	4	5	5	5	4	4	33	4	4	4	3	4	3	2	2	1	2	29
21	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	3	5	49	4	2	4	5	5	3	4	5	32	4	4	4	3	3	2	3	3	2	3	31
22	5	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	5	44	4	2	4	5	5	3	4	4	31	4	4	3	3	4	2	2	4	2	3	31
23	5	4	5	4	3	2	2	4	4	4	3	5	45	5	2	4	5	5	3	4	5	33	3	4	3	4	4	3	1	2	2	1	27
24	4	4	4	5	4	3	2	3	4	4	3	5	45	4	5	4	5	5	4	4	4	35	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	33
25	5	4	5	4	4	2	2	3	4	4	3	5	45	4	2	4	5	5	3	4	4	31	4	4	3	4	4	3	2	4	2	2	32
26	4	4	5	4	4	4	3	2	5	5	3	5	48	3	2	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	31
27	4	4	5	4	3	2	2	2	4	4	3	5	42	4	2	3	5	5	2	3	3	27	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	33
28	4	4	5	3	3	2	2	4	4	4	2	5	42	3	2	3	4	5	2	3	4	26	4	4	4	3	4	5	3	3	2	2	34
29	4	4	4	4	3	2	1	4	4	4	2	4	40	3	2	3	4	5	2	3	4	26	4	4	3	3	3	4	2	4	2	3	32
30	4	4	3	3	3	2	1	4	4	4	2	4	38	3	2	3	4	4	2	3	4	25	5	5	4	3	4	3	3	3	2	2	34
31	4	3	4	3	3	2	1	4	3	4	2	4	37	5	2	4	5	5	2	4	4	31	3	3	4	3	3	3	2	4	2	3	30
32	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	48	4	3	3	5	4	3	5	4	31	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	31

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA I.E.P SAN BENITO DEL DISTRITO SAN JUAN DE LURIGANCHO - 2017						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
¿Qué relación existe entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?	Determinar la relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	Existe relación entre gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
			PLANEACIÓN	Misión	1	ORDINAL
				Estrategias	2,3	
				Objetivos	4,5,6	
				Actividades	7,8	
Políticas	9,10,11					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	ORGANIZACIÓN	Asignación de actividades	12,13,14	
				Asignación de recursos	15,16	
				Autoridad	17,18	
¿Qué relación existe entre planeación y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?	Determinar la relación entre planeación y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	Existe relación entre planeación y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	DIRECCIÓN	Comunicación	19,20,21,22	
				Motivación	23,24	
				Liderazgo	25,26	
¿Qué relación existe entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?	Determinar la relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	Existe relación entre organización y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	CONTROL	Controlar	27,28	
				Acción correctiva	29,30	
¿Qué relación existe entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?	Determinar la relación entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	Existe relación entre dirección y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
			HABILIDADES	Experiencia	1,2,3,4,5,6,7	ORDINAL
Conocimiento	8,9,10,11,12					
¿Qué relación existe entre control y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017?	Determinar la relación entre control y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	Existe relación entre control y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. San Benito del distrito San Juan Lurigancho, 2017	CALIDAD DE TRABAJO	Eficiencia	13,14,15,16,17	
				Evaluación	18,19,20	
			RENDIMIENTO	Trabajo a tiempo	21,22,23,24,25,26	
				Ausentismo	27,28,29,30	

Anexo 4: Tabla de especificaciones

TABLA DE ESPECIFICACIONES				
VARIABLE 1	DIMENSIONES	PESO %	INDICADORES	CANTIDAD DE ITEMS
GESTION ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	35	Misión	11
			Estrategias	
			Objetivos	
			Actividades	
			Políticas	
	ORGANIZACIÓN	24	Asignación de actividades	7
			Asignación de recursos	
			Autoridad	
	DIRECCION	25	Comunicación	8
			Información	
			Motivación	
			Liderazgo	
	CONTROL	15	Controlar	5
			Acción correctiva	
DESEMPEÑO LABORAL	HABILIDADES	40	Experiencia	12
			Conocimiento	
	CALIDAD DE TRABAJO	27	Eficacia	8
			Evaluación	
	RENDIMIENTO	33	Trabajo a tiempo	10
			Ausentismo	

Anexo 5: Validaciones



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: MG. EDEAR LINO CAMARRA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				75%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				75%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				75%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				75%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				75%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				75%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				75%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				75%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				75%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:


¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, *03* de *10* del 2017

.....


 Firma de experto informante
 DNI: *32650876*.....



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: MG. EDGAR LINDO GAMARRA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE DE LA UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: DESEMPEÑO LABORAL
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				80%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				80%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				80%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				80%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12		UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

San Juan de Lurigancho, 03 de 10 del 2017

.....
Firma de experto informante
DNI: 32650876



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CARLOS CONDOM DOMIC
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - ESTE
 I.3. Especialidad del experto: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: GESTIÓN ADMINISTRATIVA
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

ESTRUCTURA

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70 %

San Juan de Lurigancho, 7 de 10 del 2017

Firma de experto informante
DNI: 8525130



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: CORDEROS CONDOR DOMINGUEZ
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DOCENTE UCV - CITE
 I.3. Especialidad del experto: MOESTRO EN INVESTIGACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				70%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				70%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				70%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				70%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					70%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
ESTRUCTURA

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

70 %

San Juan de Lurigancho, 7 de 10 del 2017

.....
 Firma de experto informante
 DNI: 8525130



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:


- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Romero Pacora Jesus
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC / UCV
 I.3. Especialidad del experto: Temático
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Gestión administrativa
 I.5. Autor del instrumento: Santos González, Sirley Jarmi

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				76%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76.8%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11				

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 14 de NOV del 2017

76.60%

Firma de experto informante
DNI: 06253522



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: ROHRO Pácora Jesús
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV
 I.3. Especialidad del experto: TEMÁTICO
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño laboral
 I.5. Autor del instrumento: Santos Gonzales, Shirley Jarmi

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelent e 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				76%	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				76%	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				78%	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78%	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78%	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				76%	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				76%	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				76%	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				76%	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					76.8%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	///			
02	///			
03	///			
04	///			
05	///			
06	///			
07	///			
08	///			
09	///			
10	///			
11	///			

12	The logo of the Universidad César Vallejo (UCV) is located in the top left corner. It features a red stylized graphic on the left, followed by the letters 'UCV' in large blue font, and the full name 'UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO' in smaller blue capital letters below it. The entire logo is partially covered by blue diagonal lines that extend downwards through the first column of the table.		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 11 de *nov* del 2017

76.80%

.....

Firma de experto informante

DNI: 708453522



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Flora Bolívar Lina
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTE UCV
 I.3. Especialidad del experto: Gestión pública
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: _____
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ÍTEMES DE LA PRIMERA VARIABLE

ÍTEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	The logo of the Universidad César Vallejo (UCV) is located in the top left corner. It consists of a red stylized graphic on the left and the text 'UCV' in large blue letters, followed by 'UNIVERSIDAD' and 'CESAR VALLEJO' in smaller blue letters on the right.		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 06 de oct del 2017

75%

Firma de experto informante

DNI: 76.354.13



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Flora Beltrán Jara
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTC UCV
 I.3. Especialidad del experto: Gestión Pública
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño Laboral
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				75%	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12	The logo of the Universidad César Vallejo (UCV) is located in the top left corner. It consists of a red stylized graphic on the left and the text 'UCV' in large blue letters, followed by 'UNIVERSIDAD' and 'CÉSAR VALLEJO' in smaller blue letters on the right.		
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

San Juan de Lurigancho, 06 de oct del 2017

75%

Firma de experto informante

DNI: 76.354.13



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Fernández Paula Villafuerte Soriano
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTG/UCV
 I.3. Especialidad del experto: Sociología
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Gestión administrativa
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....
Aplicable:

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante
 DNI: 64582235



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr./Mg.: Cermendez David Vallejuno José Luis
 I.2. Cargo e Institución donde labora: DTG/UCV
 I.3. Especialidad del experto: Sociólogo
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Desempeño Laboral
 I.5. Autor del instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				✓	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica				✓	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación.				✓	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora.....				✓	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				✓	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				✓	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				✓	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.				✓	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				✓	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					75%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			

12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

Aplicable

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

75%

San Juan de Lurigancho, de del 2017

Firma de experto informante
DNI: 06582225

Anexo 6: Detalle de Confiabilidad de los ítems del Instrumento

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Cuenta con experiencia en el puesto que ocupa.	104,88	76,952	,137	,764
2. Siente que realiza bien su trabajo.	105,19	78,028	,042	,767
3. Se preocupa por hacer un buen trabajo.	104,69	74,996	,372	,756
4. Te sientes orgulloso por los resultados alcanzados dentro de la institución.	105,13	70,565	,720	,741
5. Logra las actividades propuestas por la institución.	105,47	72,773	,438	,751
6. La institución se preocupa por la capacitación de sus trabajadores.	106,34	70,233	,402	,751
7. Asiste a las capacitaciones que ofrecen las editoriales.	106,84	70,523	,315	,757
8. Tiene problemas con el sistema de registros de notas que se utiliza en la institución.	106,41	81,668	-,218	,790
9. Buscas nuevas formas de mejorar la atención a sus alumnos y padres de familia.	105,38	75,210	,224	,761
10. Los padres de familia se sienten satisfechos por la enseñanza que les brinda a los alumnos.	105,41	74,636	,336	,757
11. Las capacitaciones que brinda la empresa son de mucha importancia para el puesto que ocupa.	106,13	65,145	,782	,726
12. Se preocupa usted por adquirir nuevos conocimientos.	104,78	73,789	,428	,753
13. Utiliza los recursos dados por la institución de manera eficiente.	105,47	76,902	,097	,767
14. No requiere de supervisión frecuente	106,47	70,386	,379	,752
15. Los recursos que le brinda la institución están en óptimas condiciones.	105,75	74,516	,241	,760
16. Se muestra profesional en el trabajo	104,66	75,330	,408	,757
17. Se muestra respetuoso y amable en el trato a los alumnos y padres de familia	104,53	77,934	,099	,765
18. Es monitoreado constantemente en el desarrollo de los libros.	106,19	70,480	,422	,749
19. El proceso de evaluación es justo y objetivo por parte de su supervisor.	105,59	70,959	,617	,744
20. Usted tiene una buena gestión en sus labores.	105,16	75,943	,275	,760
21. Respeta el tiempo establecidos para atender a los padres de familia.	105,34	72,749	,362	,754

22. Suele terminar a tiempo su clase programada.	105,28	74,273	,380	,755
23. Suele desarrollar todos los temas programados en el sílabos	105,50	73,290	,413	,753
24. Suele revisar los cuadernos de alumnos dentro de su horario establecido	105,91	70,410	,481	,747
25. Suele desarrollar los libros acorde el avance del cuaderno	105,47	73,289	,367	,754
26. La guía del docente y CD le ayuda a reforzar sus clases	106,16	70,394	,441	,748
27. Constantemente solicita permiso con constancia médica.	107,34	78,168	-,019	,774
28. Suele llegar tarde a su trabajo.	106,63	80,177	-,142	,784
29. Usted suele ausentarse a su centro de trabajo.	107,56	76,125	,096	,769
30. Suele ausentarse en las actividades extracurriculares	107,16	76,459	,029	,779

Anexo 7: Evaluación del instrumento con Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&is=1&io=891682398&u=1052108586>

feedback studio | Gestión administrativa y desempeño | /0 | 45 de 45 | ?

“Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la IEP San Benito del distrito San Juan de Lurigancho, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Sirley Jarmi Santos Gonzales

ASESOR:

Resumen de coincidencias X

13 %

1	www.pluraheraldo.net	1 %
2	repo.uta.edu.ec	1 %
3	repositorio.uteg.edu.ec	1 %
4	prezi.com	1 %
5	theibfr.com	1 %
6	www.esan.edu.pe	<1 %
7	docs.com	<1 %

Página: 1 de 60 | Número de palabras: 10716

Anexo 8: Autorización de la entidad

**COLEGIO PRIVADO
SAN BENITO**
R.D. 512 – UGEL 05- S.J.L.
INICIAL – PRIMARIA

San Juan de Lurigancho, 11 de setiembre del 2017

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Escuela de Administración

Atención:

Sr. Dr. Oscar Salas Quintos

De mi consideración:

Yo, Arnaldo Figueroa Figueroa, en mi calidad de director de la institución educativa San Benito, autorizo a la señorita Sirley Jarimi Santos Gonzales, identificada con DNI N° 71029409 estudiante de la escuela profesional de administración del X ciclo de la Universidad Privada César Vallejo, a tener acceso a la información confidencial de la institución para el proyecto de tesis denominado "Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la IEP San Benito del distrito San Juan de Lurigancho 2017."

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y mi estima

Atentamente



Arnaldo Figueroa F.
DIRECTOR
I.E.P. SAN BENITO